

En partenariat avec :



Le 12 février 2009,

« Conciliation entre vie professionnelle et vie familiale » Quelles attentes les Français ont-ils vis-à-vis de l'entreprise ?

La conciliation des vies professionnelle et personnelle est un enjeu universel pour les salariés parents : 97% d'entre eux affirment que l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale est un sujet de préoccupation important.

Or, 72% des salariés-parents considèrent que leur employeur ne fait pas beaucoup de choses pour les aider.

Au palmarès des actions que peuvent mettre en place les entreprises, les salariés-parents plébiscitent les mesures liés au soutien financier.

Il existe donc aujourd'hui en France un enjeu majeur, dont l'Observatoire de la parentalité en entreprise s'est saisi depuis sa création en avril 2008, à inciter les entreprises à aider davantage leurs salariés en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

L'Observatoire de la parentalité en entreprise a mis en place le 1^{er} Baromètre sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, en partenariat avec la Délégation interministérielle à la famille (DIF) et l'Union nationale des associations familiales (UNAF). Il a pour objectif d'évaluer les pratiques des employeurs en faveur de leurs salariés-parents.

Ce baromètre a été réalisé par l'institut Viavoice à partir d'un sondage effectué en ligne du 26 au 30 janvier 2009, auprès d'un échantillon de 1005 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer.

L'échantillon interrogé est extrait d'un échantillon représentatif des salariés (secteurs public et privé) résidant en France métropolitaine.

Représentativité par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession de la personne de référence au sein du foyer, région de résidence.

Quelle est aujourd'hui la situation des salariés-parents en France et quelles sont les attentes de ces derniers à l'égard des entreprises ou des organismes dans lesquels ils travaillent ?

Le 1^{er} Baromètre sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale révèle les constats suivant :

Un sujet universel pour les salariés-parents

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale apparaît essentielle à l'ensemble des salariés-parents : 97 % d'entre eux affirment que l'équilibre entre « vie professionnelle et vie familiale » constitue un « sujet de préoccupation » important. Il est ainsi « très important » pour 64% des personnes interrogées et « assez important » pour 33%.

Une forte attente des salariés-parents envers l'entreprise

Dans leur grande majorité, les salariés-parents interrogés jugent insuffisante l'implication des entreprises ou des organismes dans lesquels ils travaillent :

- 72 % considèrent que pour les « aider en tant que salarié-parent », l'entreprise ou l'organisme dans lequel ils travaillent « ne fait pas beaucoup de choses » ; ce sentiment est corroboré par la faible proportion d'entreprises ou d'organismes ayant mis en place des mesures concrètes : aucune des mesures testées n'existe dans plus de 42 % des entreprises ou organismes ;
- Ces jugements négatifs ne sont pas véritablement corrigés par l'implication de l'encadrement hiérarchique proche : 62 % des personnes interrogées estiment que leur « supérieur hiérarchique direct » ne « fait pas beaucoup de choses » pour les aider sur ce registre ;
- En outre, 47 % des salariés-parents ne s'estiment pas écoutés sur ce sujet par l'entreprise ou l'organisme dans lequel ils travaillent.

Le souhait prioritaire de dispositifs financiers

Au palmarès global des mesures attendues, les salariés-parents privilégient les aides financières. Concrètement les trois premières solutions souhaitées sont :

- Des aides au financement de la scolarité et des études ;
- Des mutuelles avantageuses pour les familles ;
- Des participations aux frais de garde des enfants.

Le caractère très matériel de ces attentes est compréhensible, d'une part en raison des contraintes budgétaires qui pèsent sur les salariés-parents, et d'autre part en raison du contexte général de crise économique actuelle, et de tensions perçues sur le pouvoir d'achat.

En conclusion, il existe aujourd'hui en France un enjeu majeur à inciter les entreprises à aider davantage leurs salariés en matière de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est la raison d'être de l'Observatoire de la parentalité en entreprise que de créer un mouvement d'ampleur autour de cet enjeu, avec l'aide de ses partenaires dont la Délégation interministérielle à la famille (DIF) et l'Union nationale des associations familiales (UNAF).

Contacts presse :

Observatoire de la parentalité en entreprise - Valérie Pérès
Tél. 06 11 73 71 86 - E-mail : presse@observatoire-parentalite.com

Note technique

Sondage Viavoice réalisé pour l'Observatoire de la parentalité en entreprise, en partenariat avec la Délégation interministérielle à la famille (DIF) et l'Union nationale des associations familiales (UNAF).

Sondage effectué en ligne du 26 au 30 janvier 2009, auprès d'un échantillon de 1005 salariés ayant des enfants de moins de 25 ans au foyer.

L'échantillon interrogé est extrait d'un échantillon représentatif des salariés (secteurs public et privé) résidant en France métropolitaine.

Représentativité par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, profession de la personne de référence au sein du foyer, région de résidence.

Comme tous résultats d'enquête quantitative, les pourcentages figurant dans ce rapport connaissent des marges d'erreur statistique.

Synthèse des enseignements

L'insuffisante implication des entreprises ou des organismes employeurs, le souhait de dispositifs financiers et d'accompagnements professionnels constants

Quelle est aujourd'hui la condition des salariés-parents en France, et quelles sont les attentes de ces derniers à l'égard des entreprises ou des organismes dans lesquels ils travaillent ? Alors que la crise économique réduit souvent l'attention sur les enjeux liés au pouvoir d'achat, l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale apparaît également décisive parce qu'elle concerne les deux registres essentiels du quotidien, parce qu'elle impose une obligation de résultats (professionnels et familiaux), et parce qu'elle implique d'autres que soi, au travail ou à la maison.

La présente étude, réalisée par Viavoice pour l'Observatoire de la parentalité en entreprise, en partenariat avec la Délégation interministérielle à la famille et l'Union nationale des associations familiales, révèle que :

- Aux yeux des salariés-parents, les entreprises ne s'impliquent pas suffisamment pour aider à concilier vie professionnelle et vie familiale ;
- En conséquence, les salariés-parents assurent eux-mêmes la recherche d'une conciliation, dont ils s'estiment majoritairement satisfaits ;
- En termes de solutions concrètes de la part des employeurs, ils attendent prioritairement des dispositifs financiers, et plus profondément un accompagnement professionnel tout au long de la vie familiale, pouvant conduire à repenser le rôle de l'entreprise.

L'insuffisante implication des entreprises

Dans leur majorité, les salariés-parents interrogés jugent insuffisante l'implication des entreprises ou des organismes dans lesquels ils travaillent :

- 72 % considèrent que pour les « aider en tant que salarié-parent », l'entreprise ou l'organisme dans lequel ils travaillent « ne fait pas beaucoup de choses » ; ce sentiment est corroboré par la faible proportion d'entreprises ou d'organismes ayant mis en place des mesures concrètes : aucune des mesures testées n'existe dans plus de 42 % des entreprises ou organismes ;
- Ces jugements négatifs ne sont pas véritablement corrigés par l'implication de l'encadrement hiérarchique proche : 62 % des personnes interrogées estiment que leur « supérieur hiérarchique direct » ne « fait pas beaucoup de choses » pour les aider sur ce registre ;
- En outre, 47 % des salariés-parents ne s'estiment pas écoutés sur ce sujet par l'entreprise ou l'organisme dans lequel ils travaillent.

Ces taux d'insatisfaction sont d'autant plus significatifs que les salariés-parents accordent une forte importance à ces enjeux : 97 % d'entre eux affirment que l'équilibre entre « vie professionnelle et vie familiale » constitue un « sujet de préoccupation » important. Il est ainsi « très important » pour 64% des personnes interrogées et « assez important » pour 33%.

Synthèse des enseignements

Des salariés-parents satisfaits de leurs propres modes de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Ce contexte de faible implication des entreprises conduit les salariés-parents à imaginer des solutions par eux-mêmes, lesquelles sont jugées satisfaisantes : une très large majorité (76 %) se déclare satisfait de la façon dont, personnellement, ils concilient « vie professionnelle et vie familiale ».

De façon singulière, cette satisfaction est peu différenciée en fonction de la situation réelle vécue par les salariés-parents :

- Les hommes sont sensiblement plus « satisfaits », mais sans clivage majeur par rapport aux femmes (77 % contre 73 %) ;
- Le nombre d'enfants apparaît comme un facteur peu discriminant : 76 % des salariés-parents ayant un enfant se déclarent « satisfaits », contre 73 % des salariés-parents ayant trois enfants ;
- De même, concernant l'âge des enfants : 72 % des salariés-parents ayant un enfant de moins de trois ans sont satisfaits, contre 73 % de ceux qui ont un enfant ayant entre 13 et 17 ans ;
- 75 % des cadres se déclarent « satisfaits », contre 71 % des ouvriers ;
- 75 % des salariés-parents en mono-parentalité, contre 76 % de ceux qui vivent en couple.

L'un des décalages les plus significatifs concerne le temps de travail : 83 % des salariés-parents à temps partiel se disent « satisfaits », contre 75 % des salariés à temps complet.

Cette relative homogénéité des scores de satisfaction s'explique par :

- Des aménagements personnels du temps de travail (21 %) ;
- L'existence de professions qui permettent d'aménager les horaires aux rythmes scolaires (19 %) ;
- L'existence d'entreprises conciliantes (12 %) ;
- Des efforts personnels (12 %).

Synthèse des enseignements

Le souhait prioritaire de dispositifs financiers

Au palmarès global des mesures attendues de la part des entreprises, les salariés-parents privilégient les aides financières de la part des entreprises. Concrètement les trois premières solutions souhaitées sont :

- Des aides au financement de la scolarité et des études ;
- Des mutuelles avantageuses pour les familles ;
- Des participations aux frais de garde des enfants.

Le caractère très matériel de ces attentes est compréhensible, d'une part en raison des contraintes budgétaires qui pèsent sur les salariés-parents, et d'autre part en raison du contexte général de crise économique actuelle, et de tensions perçues sur le pouvoir d'achat.

Le souhait plus profond d'un accompagnement professionnel tout au long de la vie familiale

Néanmoins lorsque l'interrogation porte, de façon plus contextualisée, sur chacun des registres de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, les salariés-parents expriment des attentes plus profondes : ils souhaitent un accompagnement professionnel tout au long de la vie familiale, plus que des mesures ponctuelles :

- En termes de services, les salariés-parents sont davantage demandeurs d'aides régulières à l'organisation de la vie quotidienne (« travaux à domicile, pressing » : 32 % ; « solutions permanentes de garde des enfants » : 29 %) que de dispositifs ponctuels (« accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille » : 11 %) ;
- En termes d'aides financières, ils privilégient les soutiens durables (« mutuelles avantageuses pour les familles » : 31 %), sur les soutiens plus ponctuels (« prime à la naissance ou pour d'autres événements familiaux » : 7 %) ;
- En termes d'organisation du travail, ils sont plus attachés à des règles permanentes (« travail à domicile et télétravail » : 25 % ; limitation des réunions « tôt le matin ou tard le soir » : 23 %) qu'à des dispositifs occasionnels (« congés familiaux rémunérés » : 19 %, « congés parentaux » : 12%) ;
- En termes d'organisation professionnelle interne, ils préfèrent une révision globale des processus de gestion RH (une « gestion des ressources humaines moins discriminante pour les salariés-parents » : 29 %), plutôt que des temps d'échange lors des entretiens annuels, sur les enjeux de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale (21 %).

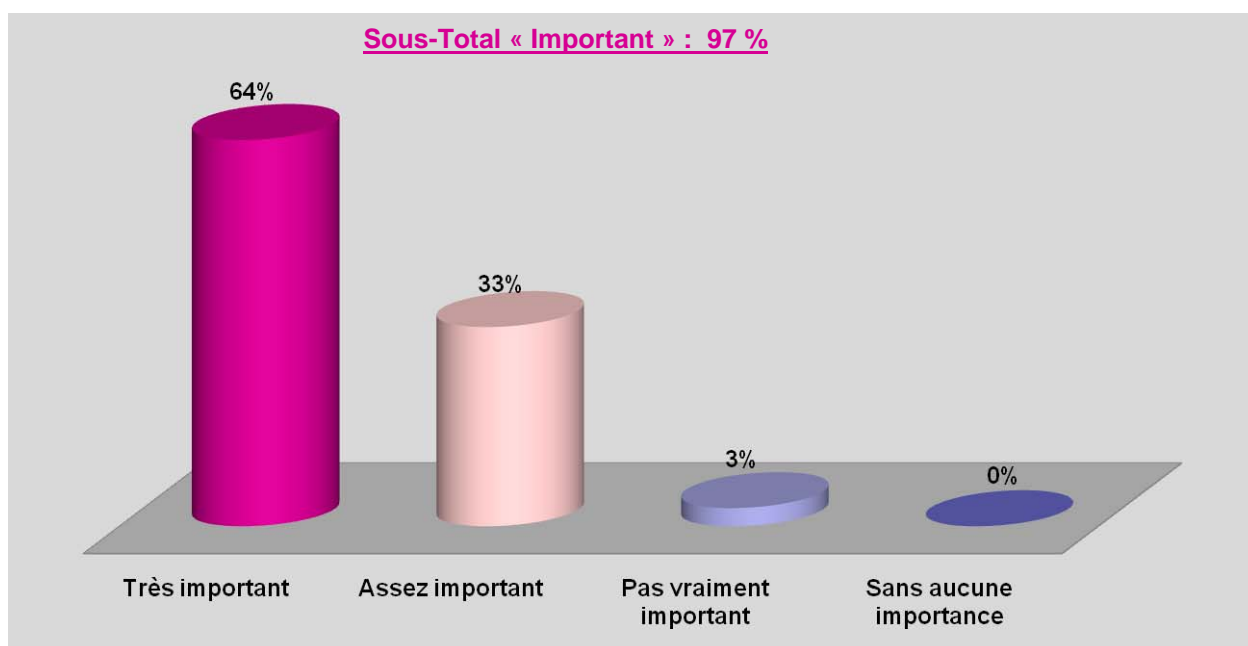
Ainsi les salariés-parents accordent-ils une préférence à des évolutions de fond, qui conduisent à adapter de façon systématique les équilibres entre vie professionnelle et vie familiale. A ce titre, ils invitent à redéfinir le rôle des entreprises ou des organismes publics, en regard de la vie familiale.

**I- LA CONCILIATION
ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

Importance accordée à l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale

Base : ensemble de l'échantillon

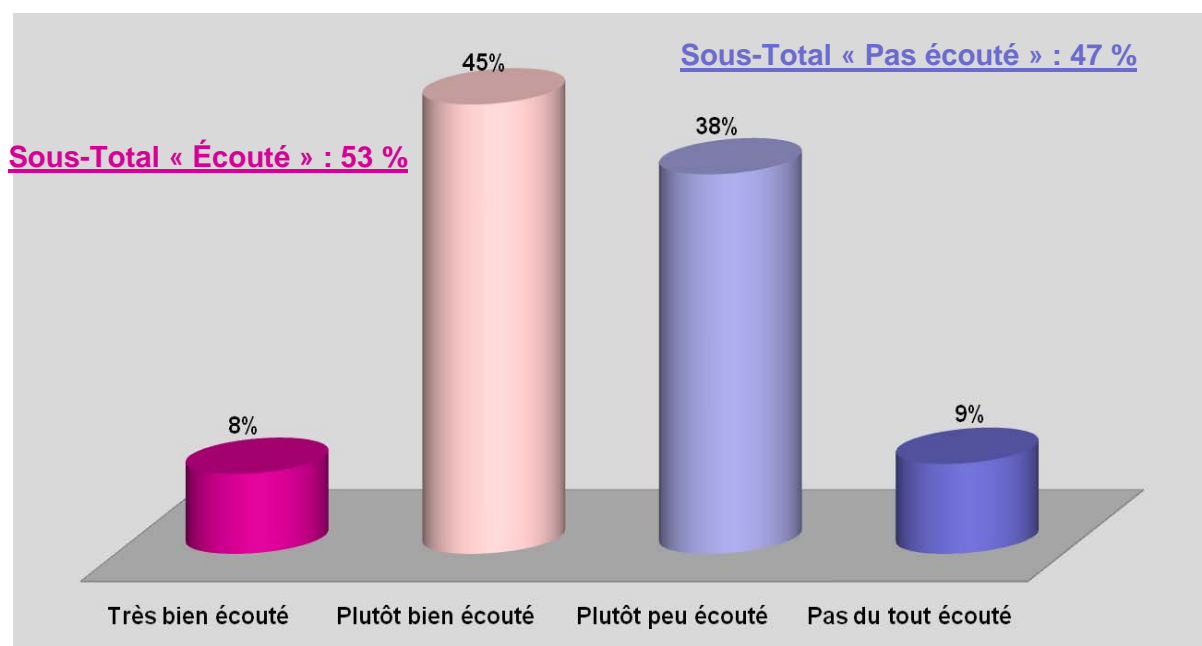
Pour vous en tant que salarié et parent à la fois, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale constitue-t-il un sujet de préoccupation...



Sentiment d'être écouté

Base : ensemble de l'échantillon

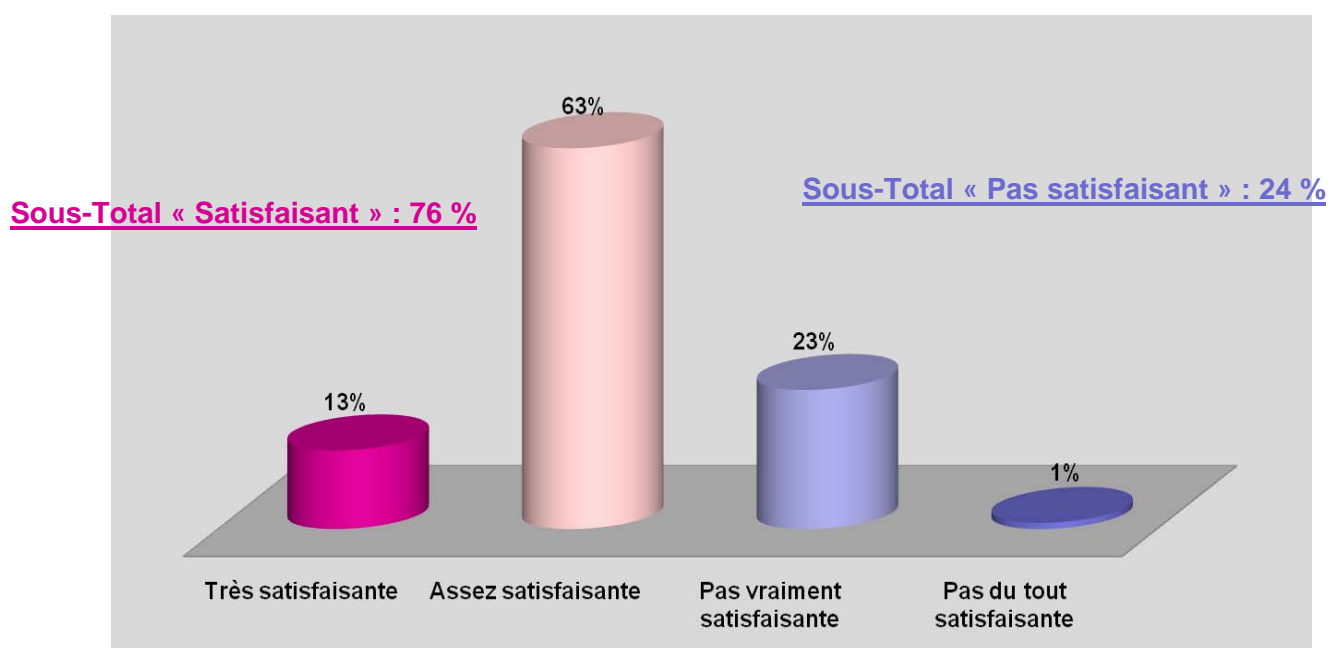
En tant que salarié-parent, avez-vous le sentiment d'être très bien écouté, plutôt bien écouté, plutôt peu écouté ou pas du tout écouté à propos de vos préoccupations « vie professionnelle – vie familiale » dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez ?



Satisfaction concernant la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale

Base : ensemble de l'échantillon

En ce qui vous concerne en tant que salarié-parent, la façon dont vous conciliez vie professionnelle et vie familiale vous paraît-elle...



Raisons de la satisfaction

Base : personnes se déclarant satisfaites

Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » vous paraît-elle « très » ou « assez » satisfaisante, en ce qui vous concerne ?

<i>En %</i> QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES	
Horaires souples, gestion personnelle du temps de travail (temps partiel, travail de nuit, etc.)	21
Profession ou horaires adaptés aux rythmes scolaires	19
Parce que ça se passe bien, sans raisons particulières	15
Entreprise conciliante et à l'écoute (absences autorisés si enfants malades, horaires modulables, ou travail à domicile si besoin)	12
Parce que je m'organise : j'arrive à trouver du temps, je fais des efforts	12
Je prends des RTT, des congés	4
Mes enfants sont autonomes	2
Ne se prononce pas	16

Raisons de l'insatisfaction

Base : personnes se déclarant insatisfaites

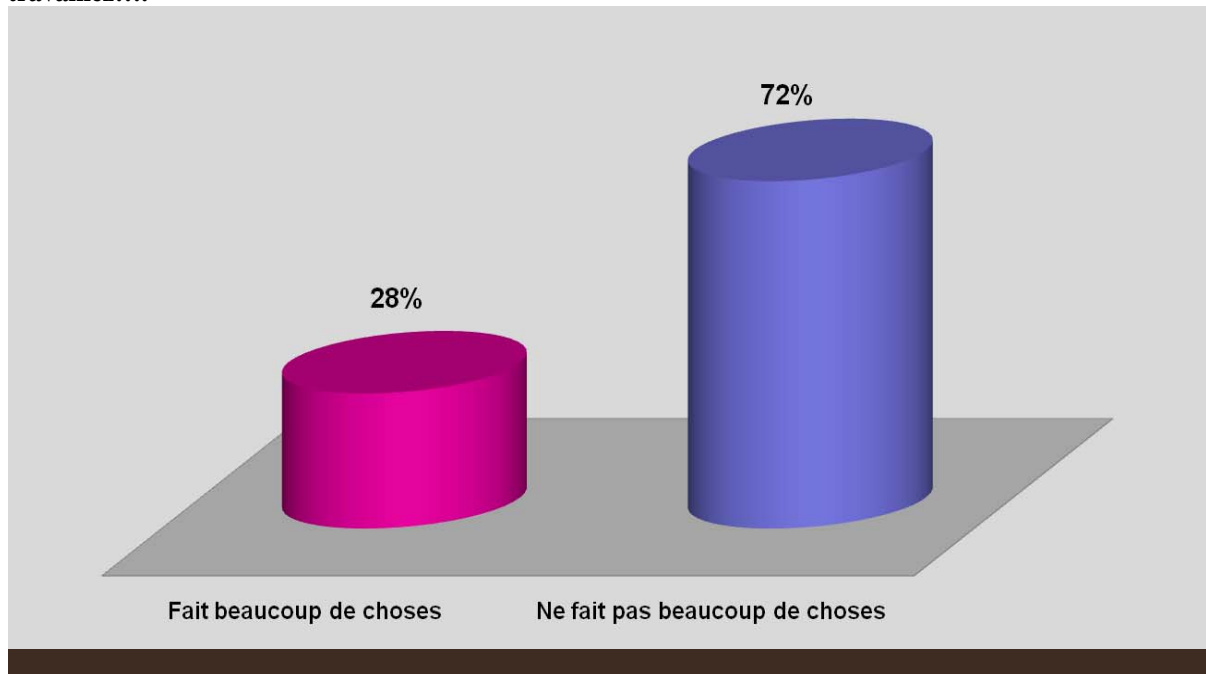
Pour quelles raisons cette conciliation « vie professionnelle - vie familiale » ne vous paraît-elle « pas vraiment » ou « pas du tout » satisfaisante, en ce qui vous concerne ?

<i>En %</i> QUESTION OUVERTE, RÉPONSES SPONTANÉES	
Des horaires et un rythme professionnel inadaptés, qui ne correspondent pas à ceux des enfants	33
Pas assez de temps pour les loisirs, pour profiter de la vie de famille	23
Un travail trop prenant, un stress qui rejaillit sur la vie de famille	21
Un employeur non conciliant, pas à l'écoute, aucune souplesse de sa part	14
Un équilibre difficile à trouver, sans raisons particulières	4
Ne se prononce pas	5

Implication de l'entreprise ou de l'organisme employeur

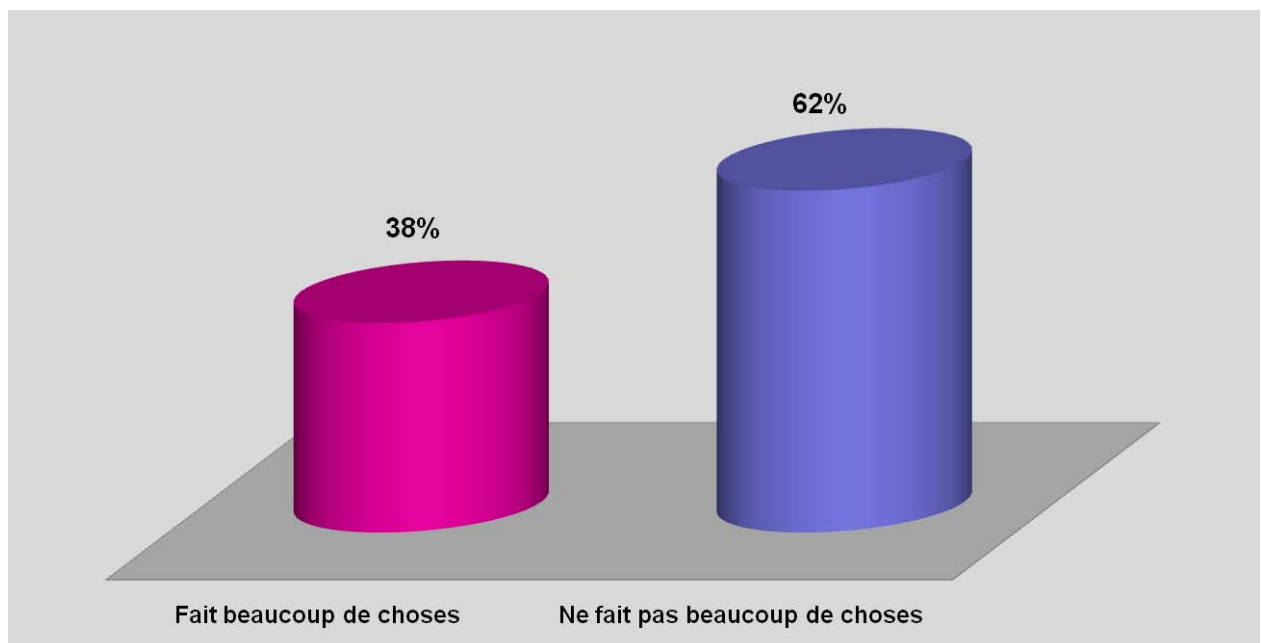
Base : ensemble de l'échantillon

Diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez....



Base : ensemble de l'échantillon

Et diriez-vous que pour vous aider en tant que salarié-parent, votre supérieur hiérarchique direct...

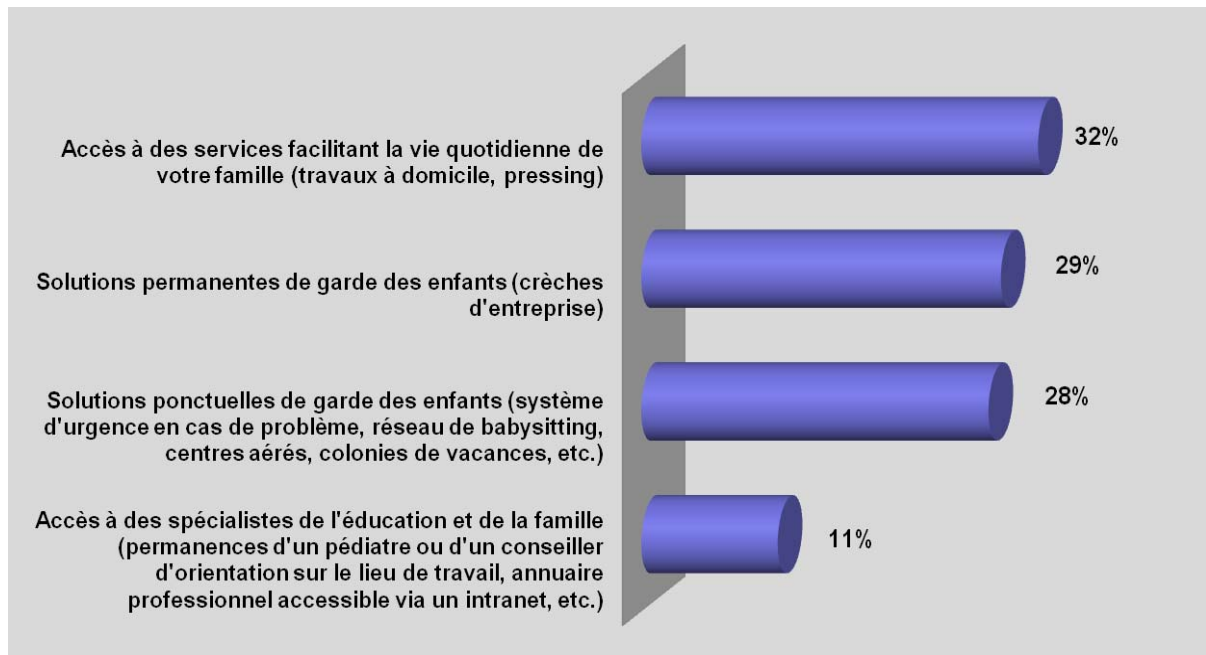


II- LES SOLUTIONS CONCRÈTES

Services à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

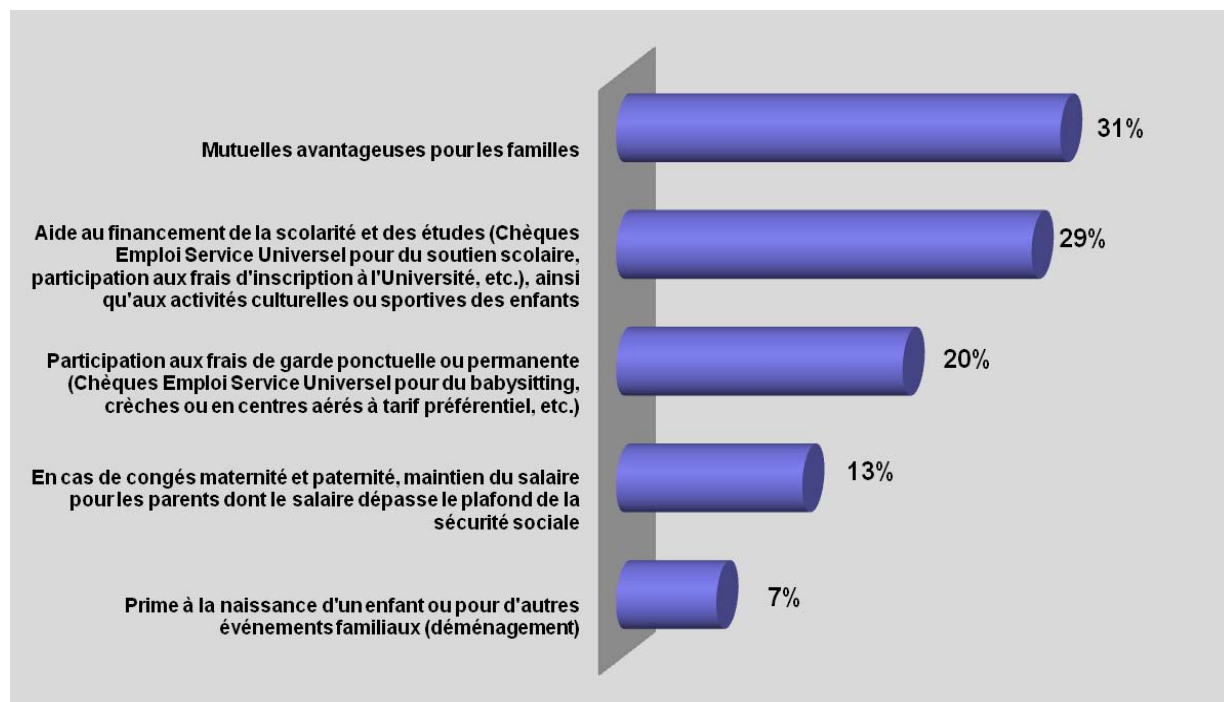
Si vous pouviez disposer de services payants permettant de mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie familiale, mis en place dans l'entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquels choisiriez-vous en priorité ?



Soutiens financiers à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

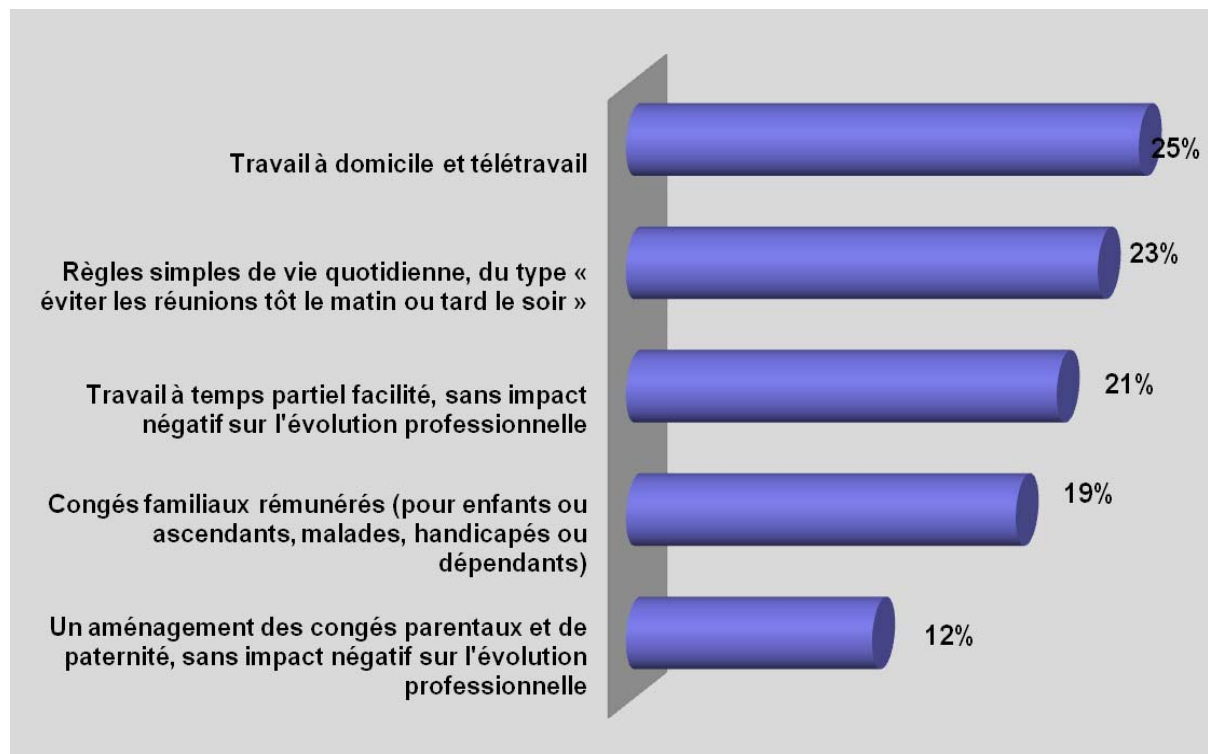
Et parmi les mesures suivantes en termes de soutien financier aux parents, qui pourraient être versés dans votre entreprise ou l'organisme dans lequel vous travaillez, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?



Mesures d'organisation du travail à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

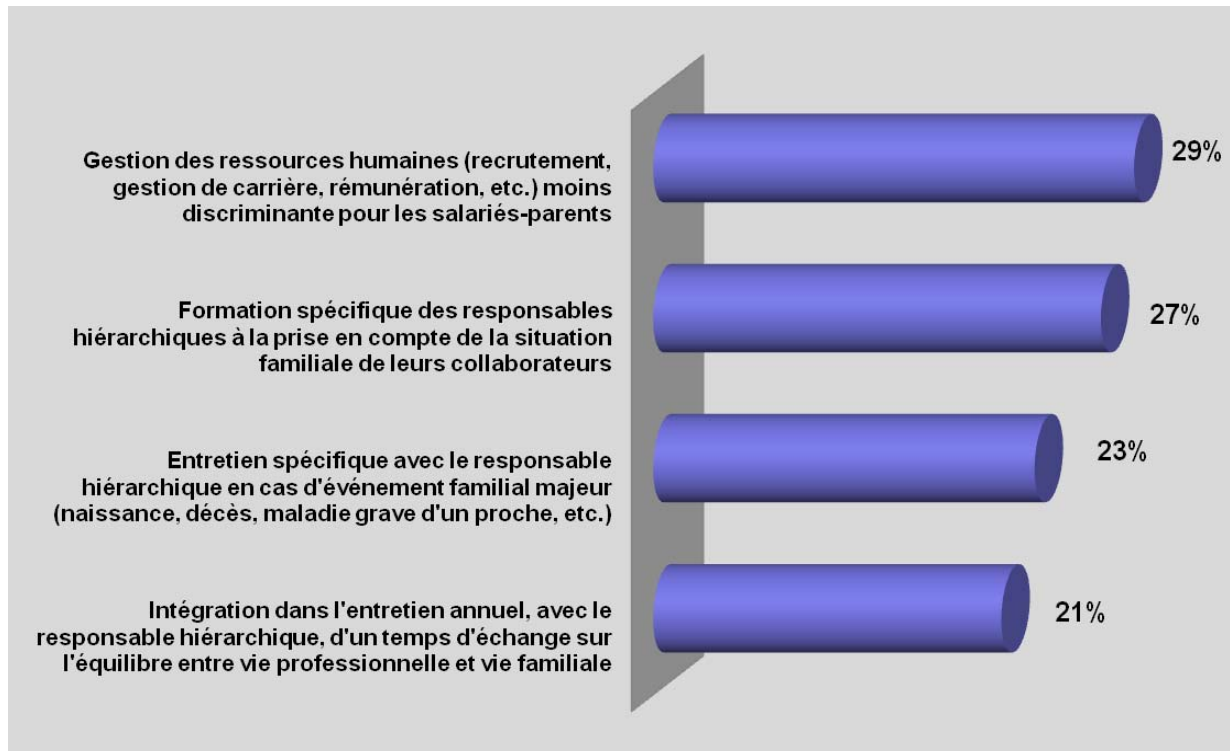
Et parmi les mesures suivantes en termes d'organisation du travail, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?



Mesures d'organisation professionnelle à privilégier

Base : ensemble de l'échantillon

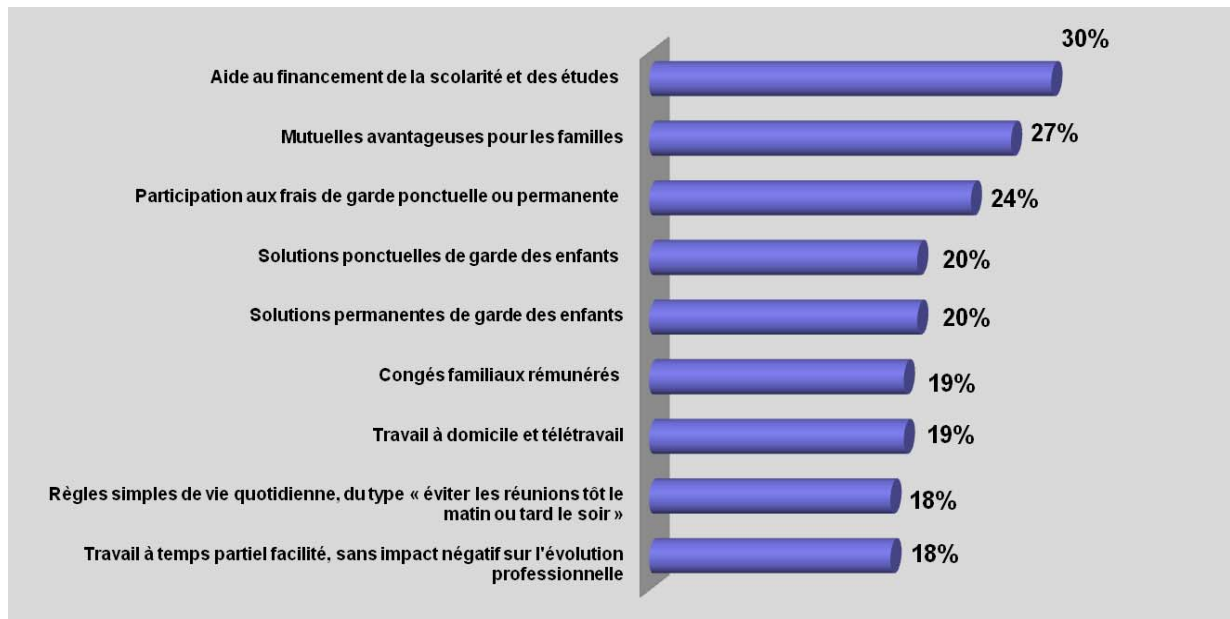
Et parmi les mesures suivantes pour améliorer la prise en compte de la situation familiale par les Directeurs des ressources humaines et les responsables hiérarchiques, lesquelles choisiriez-vous en priorité ?



Palmarès général des meilleures mesures [1/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

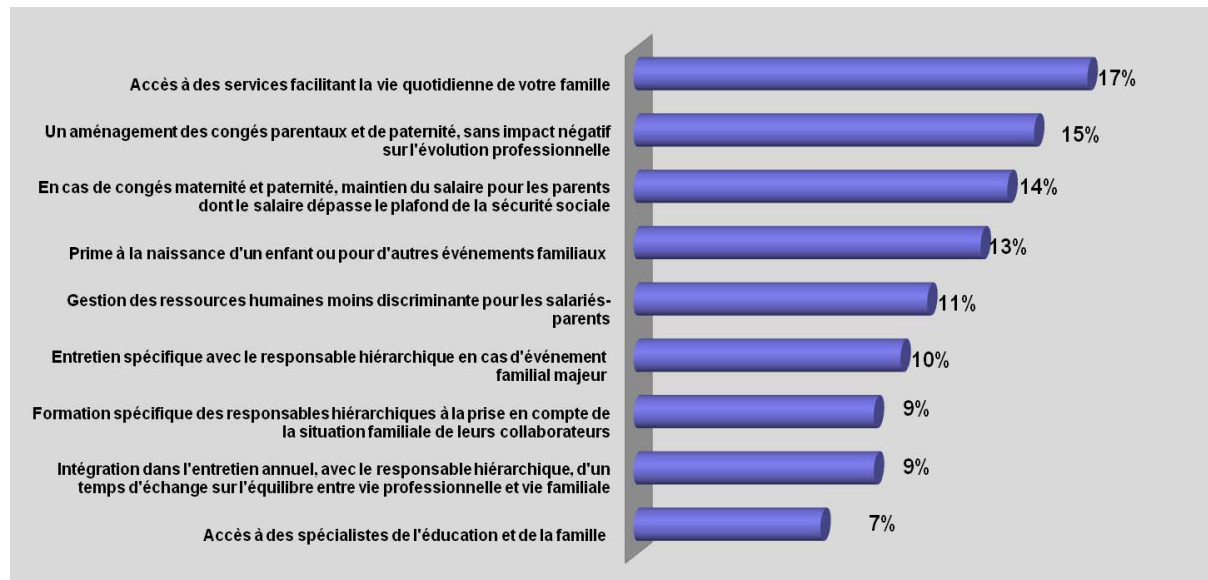
Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, pour vous en tant que salarié-parent ?



Palmarès général des meilleures mesures [2/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Parmi ces mesures, quelles sont d'après vous les trois meilleures, pour vous en tant que salarié-parent ?



Mesures mises en place dans les entreprises [1/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

<i>En %</i>	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>	<i>Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>	Ne se prononce pas	Total
Mutuelles avantageuses pour les familles	42	48	10	100
Prime à la naissance d'un enfant ou pour d'autres événements familiaux (déménagement)	35	51	14	100
Travail à temps partiel facilité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	31	53	16	100
Règles simples de vie quotidienne, du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir »	30	58	12	100
Un aménagement des congés parentaux et de paternité, sans impact négatif sur l'évolution professionnelle	27	51	22	100
Entretien spécifique avec le responsable hiérarchique en cas d'événement familial majeur (naissance, décès, maladie grave d'un proche, etc.)	25	60	15	100
Gestion des ressources humaines (recrutement, gestion de carrière, rémunération, etc.) moins discriminante pour les salariés-parents	22	51	27	100
En cas de congés maternité et paternité, maintien du salaire pour les parents dont le salaire dépasse le plafond	24	47	29	100
Congés familiaux rémunérés (pour enfants ou ascendants, malades, handicapés ou dépendants)	22	53	25	100

Mesures mises en place dans les entreprises [2/2]

Base : ensemble de l'échantillon [Question splitée. Items posés aléatoirement à une personne sur deux].

Pour chacune de ces mesures, est-ce que...

En %	<i>Elle existe déjà dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>	<i>Elle n'existe pas dans l'entreprise ou l'organisme pour lequel vous travaillez</i>	Ne se prononce pas	Total
Aide au financement de la scolarité et des études (Chèque Emploi Service Universel pour du soutien scolaire, participation aux frais d'inscription à l'Université, etc.), ainsi qu'aux activités culturelles	19	69	12	100
Participation aux frais de garde ponctuelle ou permanente (Chèque Emploi Service Universel pour du baby-sitting, crèches ou en centres aérés à tarif préférentiel, etc.)	17	71	12	100
Intégration dans l'entretien annuel, avec le responsable hiérarchique, d'un temps d'échange sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale	15	71	14	100
Travail à domicile et télétravail	10	79	11	100
Formation spécifique des responsables hiérarchiques à la prise en compte de la situation familiale de leurs collaborateurs	8	69	23	100
Solutions permanentes de garde des enfants (crèches d'entreprise)	8	82	10	100
Solutions ponctuelles de garde des enfants (système d'urgence en cas de problème, réseau de baby-sitting, centres aérés, colonies de vacances, etc.)	8	82	10	100
Accès à des services facilitant la vie quotidienne de votre famille (travaux à domicile, pressing)	6	84	10	100
Accès à des spécialistes de l'éducation et de la famille (permanences d'un pédiatre ou d'un conseiller)	5	82	13	100